

**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN  
KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA (*WORK  
FAMILY CONFLICT*) TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi pada PT. ARA Shoes Indonesia)**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

**RIZKY HERWINDA PUTRI**  
**NIM. C2A009036**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2013**

## **PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Penyusun : Rizky Herwinda Putri  
Nomor Induk Mahasiswa : C2A009036  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN  
KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA (*WORK  
FAMILY CONFLICT*) TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA**

Dosen Pembimbing : Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S

Semarang, 9 Juli 2013

Dosen Pembimbing,

(Dr.Hj. Indi Djastuti, M.S)

NIP. 195702181984032001

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama Penyusun : Rizky Herwinda Putri

Nomor Induk Mahasiswa : C2A009036

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN  
KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA  
(*WORK FAMILY CONFLICT*) TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN MELALUI  
KEPUASAN KERJA**

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 22 Juli 2013**

Tim Penguji

1. Dr. Hj. Indi Djastuti,M.S (.....)

2. Dra. Rini Nugraheni,MM (.....)

3. Ismi Darmastuti,S.E,M.Si (.....)

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Rizky Herwinda Putri, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Family Conflict*) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi pada PT. ARA Shoes Indonesia), adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 9 Juli 2013

Yang membuat pernyataan,

(Rizky Herwinda Putri)

NIM: C2A009036

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

*"Mintalah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan shalat"*

*(Al-Baqarah :153)*

*"Dan bahwasanya seorang manusia tidak memperoleh selain apa yang telah diusahakannya" (An-Najm :39)*

*"Hari ini Anda adalah orang yang sama dengan Anda di lima tahun mendatang, kecuali dua hal : orang-orang di sekeliling Anda dan buku-buku yang Anda baca". (Charles "Tremendeous" Jones) Presiden Life Management Services, Inc.*

*"Embrace your passion. Live a life of action. Build our nation" – Rene Suhardono*

*"The only things we have to fear is fear itself" – Franklin Delano Roosevelt*

*Skripsi ini saya persembahkan untuk :*

*Papa Bambang Hermanto*

*Mama Wijayati Setyaningsih, S.Pd*

*Megananda Kartika Ningtyas*

*Aulia Rachma Virginia*

## **ABSTRACT**

*The increasing of woman participation in labor force has now become interesting phenomenon in many countries, including developed countries. The entry of woman into the workforce will bring out a lot of consequences for the community, especially in family life and the involved individuals. The purpose of this study is to analyze the effect of work-family conflict towards the work stress, the effect of work stress towards the job satisfaction, the effect of work-family conflict towards performance, and the effect of job satisfaction towards the employee's performance.*

*The data used in this research is collected from 119 respondents of the married female employees in PT ARA Shoes Indonesia. The questions are spread through questionnaires distributed by purposive random sampling technique. The data is analyzed by using Path Analysis. Data analysis techniques in this study include index score, validity test, reliability test, classic assumption test, coefficient of determination test, hypothesis test, and analyzing path through direct effect, indirect effect, and total effect.*

*The study reveals that work stress and work-family conflict affect job satisfaction negatively and significantly, work stress affect employee's performance negatively and significantly, and work-family conflict affects employee's performance positively and significantly.*

*Keywords : work stress, work-family conflict, job satisfaction, employee's performance*

## ABSTRAK

Peningkatan partisipasi wanita dalam angkatan kerja telah menjadi fenomena yang menarik di banyak negara, termasuk negara-negara berkembang. Masuknya wanita ke dunia kerja akan memunculkan banyak konsekuensi bagi masyarakat, khususnya dalam kehidupan keluarga dan individu yang bersangkutan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap stres kerja, pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja, pengaruh stres kerja terhadap kinerja, pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Data penelitian diperoleh dari 119 responden karyawan wanita PT. ARA Shoes Indonesia yang telah berkeluarga. Pertanyaan diberikan dengan melakukan penyebaran kuesioner yang didistribusikan melalui teknik *purposive random sampling*. Data diuji dengan menggunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi nilai indeks, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, pengujian hipotesis dan menganalisa jalur melalui pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung serta pengaruh total.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan konflik pekerjaan-keluarga serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : stres kerja, konflik pekerjaan-keluarga, kepuasan kerja, kinerja karyawan

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil 'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya serta kekuatan lahir dan batin kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi dengan judul **“Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Family Conflict*) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”** yang dimaksudkan guna memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini penulis menyadari bahwa penelitian yang telah dilakukan tidak luput dari dukungan, bantuan, bimbingan serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu perkenankanlah penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Allah SWT sebagai tempat pelarian penulis berkeluh-kesah dalam segala kondisi.
2. Bapak Prof. Drs. Mohamad Nasir, M.Si.,Akt.,Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
3. Kedua orangtua tercinta, Bapak Bambang Hermanto dan Ibu Wijayati Setyaningsih, S.Pd serta kakak- adik tersayang, Megananda Kartika Ningtyas dan Aulia Rachma Virgina atas kasih sayang, doa dan dukungan yang selalu diberikan kepada penulis.
4. Ibu Drs. Hj. Indi Djastuti, M.S, selaku dosen pembimbing yang



telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses penulisan skripsi ini.

5. Bapak Prof. Dr. Purbayu Budi Santosa, M.S, selaku dosen wali yang telah memberikan nasihat dan motivasi selama menempuh masa studi.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama masa studi. Engkaulah sebenar-benarnya pahlawan. Pahlawan tanpa tanda jasa.
7. Seluruh staf Tata Usaha, Perpustakaan, serta karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan bantuannya selama ini.
8. Bapak Lukas dan Ibu Lina yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di PT. ARA Shoes Indonesia, serta karyawan PT. ARA Shoes Indonesia atas kesediaannya membantu dan meluangkan waktu untuk menjadi responden dalam penelitian ini.
9. Teman-teman Fakultas Ekonomika dan Bisnis Jurusan Manajemen angkatan 2009 Reguler I , Human Resource Management UNDIP 2009, dan Tim II KKN UNDIP 2012 Desa Jambu Kecamatan Mlonggo Kabupaten Jepara ( Mas Uthak, Metta, Nana, Wahyu, Mas Alfin, Mas Rekha, Fadly, Riska, Ditha, Wilis, Mbak Devi, Ignatius Putu) atas pengalaman berharga selama menjadi

mahasiswa.

10. Sahabat-sahabat terbaik penulis : Maya, Riza, Deasy, Erna, Yolanda, Novia, Hesti, Hetty, Ulva, Intan, Esa dan RBC. Terimakasih atas dukungan, semangat dan waktu untuk saling berbagi yang diberikan.

11. Hendri Dwi Prayogo atas perhatian, semangat, doa dan segala usaha dalam menghibur penulis.

12. Keluarga besar Djoyo Waluyo dan H. Khaerudin atas doa dan penyemangat bagi penulis.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan kelalaian penulis dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak. Semoga penelitian ini membawa manfaat.

Semarang, 9 Juli 2013

Rizky Herwinda Putri

NIM. C2A009036

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
<i>ABSTRAK</i> .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BABI PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	8
1.4 Sistematika Penulisan .....	9
BABII TINJAUAN PUSTAKA .....	11
2.1 Landasan Teori .....	11
2.1.1 Stres Kerja.....	11
2.1.2 Konflik Pekerjaan-Keluarga.....	22
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	24
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	30
2.2 Keterkaitan Antar Variabel.....	34
2.3 Penelitian Terdahulu.....	39
2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	41
2.5 Hipotesis .....	42
BABIII METODE PENELITIAN .....	43
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	43
3.2 Populasi dan Sampel.....	47

3.3 Jenis dan Sumber Data .....	50
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	50
3.5 Metode Analisis Data.....	51
3.5.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	53
3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	54
3.5.2.1 Uji Multikolonieritas.....	54
3.5.2.2 Uji Heteroskedastisitas.....	54
3.5.2.3 Uji Normalitas.....	55
3.5.3 Analisis Regresi.....	55
3.5.4 Persamaan Regresi.....	57
3.5.5 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	58
BABIV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	63
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian .....	63
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	63
4.1.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	63
4.1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	64
4.1.2 Deskripsi Responden.....	65
4.1.2.1 Responden Berdasarkan Bagian Kerja.....	65
4.1.2.2 Responden Berdasarkan Umur.....	66
4.1.2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	67
4.1.2.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	67
4.1.2.5 Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	68
4.1.2.6 Responden Berdasarkan Jumlah Anak.....	69
4.1.3 Deskripsi Jawaban Responden.....	69
4.1.3.1 Analisis Deskripsi Variabel Stres Kerja.....	70
4.1.3.2 Analisis Deskripsi Konflik Pekerjaan-Keluarga....	71
4.1.3.3 Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	72
4.1.3.4 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	73
4.2 Analisis Data .....	74
4.2.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	74
4.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	77
4.2.2.1 Uji Multikolonieritas.....	77
4.2.2.2 Uji Heteroskedastisitas.....	78

4.2.2.3 Uji Normalitas.....	81
4.2.3 Analisis regresi.....	84
4.2.3.1 Analisis Regresi Sub-Struktur I.....	84
4.2.3.2 Analisis Regresi Sub-Struktur II.....	88
4.2.3.3 Analisis Regresi Sub-Struktur III.....	91
4.2.3.4 Koefisien Determinasi Total.....	94
4.2.4 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	95
4.2.4.1 Pengaruh Langsung.....	96
4.2.4.2 Pengaruh Tidak Langsung.....	96
4.2.4.3 Pengaruh Total.....	97
4.3 Interpretasi Hasil.....	100
4.3.1 Interpretasi Uji Hipotesis I.....	100
4.3.2 Interpretasi Uji Hipotesis II.....	101
4.3.3 Interpretasi Uji Hipotesis III.....	101
4.3.4 Interpretasi Uji Hipotesis IV.....	102
4.3.5 Interpretasi Uji Hipotesis V.....	103
4.3.6 Interpretasi Uji Hipotesis IV.....	103
4.3.7 Interpretasi Uji Pengaruh Analisis Jalur.....	104
BABV PENUTUP .....	105
5.1 Simpulan .....	105
5.2 Keterbatasan Penelitian .....	108
5.3 Saran .....	108
DAFTAR PUSTAKA .....	111

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian-Penelitian Terdahulu.....	39
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	44
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Bagian Kerja.....	66
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur.....	66
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	67
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	68
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	68
Tabel 4.6 Responden Berdasarkan Jumlah Anak.....	69
Tabel 4.7 Angka Indeks Stres Kerja.....	71
Tabel 4.8 Angka Indeks Konflik Pekerjaan-Keluarga.....	72
Tabel 4.9 Angka Indeks Kepuasan Kerja.....	73
Tabel 4.10 Angka Indeks Kinerja Karyawan.....	74
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas.....	75
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas.....	77
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikoloniaritas.....	78
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub-Struktur I.....	79
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub-Struktur II.....	80
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub-Struktur III.....	81
Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas Sub-Struktur I.....	82
Tabel 4.18 Hasil Uji Normalitas Sub-Struktur II.....	83
Tabel 4.19 Hasil Uji Normalitas Sub-Struktur III.....	84
Tabel 4.20 Hasil Uji $R^2$ Sub-Struktur I.....	85
Tabel 4.21 Hasil Uji F Sub-Struktur I.....	86
Tabel 4.22 Hasil Uji t Sub-Struktur I.....	87
Tabel 4.23 Hasil Uji $R^2$ Secara Gabungan Sub-Struktur II.....	88
Tabel 4.24 Hasil Uji $R^2$ Secara Parsial Sub-Struktur II.....	89
Tabel 4.25 Hasil Uji F Sub-Struktur II.....	90
Tabel 4.26 Hasil Uji t Sub-Struktur II.....	90
Tabel 4.27 Hasil Uji $R^2$ Secara Gabungan Sub-Struktur III.....	91
Tabel 4.28 Hasil Uji $R^2$ Secara Parsial Sub-Struktur III.....	92
Tabel 4.29 Hasil Uji F Sub-Struktur III.....	93
Tabel 4.30 Hasil Uji t Sub-Struktur III.....	94
Tabel 4.31 Pengujian Pengaruh Variabel Intervening.....	97

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	41
Gambar 3.1 Diagram Path Analysis.....	61
Gambar 4.1 Hasil Analisis Diagram Jalur.....	98

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A	Surat Pernyataan Telah Melakukan Penelitian..... 115
Lampiran B	Kuesioner..... 116
Lampiran C	Tabulasi Data..... 122
Lampiran D	Uji Validitas..... 135
Lampiran E	Uji Reliabilitas..... 136
Lampiran F	Uji Multikolonieritas..... 137
Lampiran G	Uji Heteroskedastisitas..... 137
Lampiran H	Uji Normalitas..... 139
Lampiran I	Uji Koefisien Determinasi..... 140
Lampiran J	Uji Statistik F..... 141
Lampiran K	Uji Statistik t..... 142



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Raden Ajeng Kartini memberikan dampak yang besar terutama bagi kaum wanita. Beliau seperti mengubah pandangan para wanita untuk berpikir maju dan kritis diawali dengan mengajarkan membaca, menulis dan beberapa keahlian lain. Dari situlah seolah derajat wanita sejajar dengan kaum pria, dimana wanita tidak hanya bekerja di dapur dan mengurus rumah tangga namun wanita juga bisa melakukan pekerjaan lain di luar rumah. Bahkan pada jaman yang serba modern seperti sekarang ini tidak sedikit wanita yang menjadi pemimpin di suatu organisasi bahkan mampu memimpin negara. Di masa lampau wanita sering kali dianggap, dan bahkan menganggap diri mereka sendiri lebih rendah atau tergantung sebagai embel-embel dari suami. Sebaliknya, banyak wanita sekarang merasa dirinya sangat bebas. Masyarakat pernah mengasihani wanita yang bekerja oleh karena keluarganya tidak dapat mengurusnya dengan baik. Sekarang masyarakat menerima kenyataan bahwa wanita menghendaki pekerjaan dan karir yang memuaskan seperti pria. Gaya hidup yang lebih baru ini juga dapat berarti bahwa kerja rumah dibagi dan bahkan membesarkan anak menjadi suatu tanggungjawab bersama. Tetapi wanita lebih besar kemungkinannya dibebani tanggungjawab ganda : rumah tangga dan suatu pekerjaan (George Strauss dan Leonad sayles, 1986)

Peningkatan partisipasi wanita dalam angkatan kerja telah menjadi fenomena yang menarik di banyak negara, termasuk negara-negara berkembang.

Fenomena ini menarik untuk dicermati, karena masuknya wanita ke dunia kerja akan memunculkan banyak konsekuensi bagi masyarakat, khususnya dalam kehidupan keluarga dan individu yang bersangkutan.

Sesuai data Sakernas, jumlah penduduk wanita yang bekerja sebagai buruh/ karyawan/ pegawai di Indonesia selama tiga tahun (2010-2012) cenderung terus meningkat yakni dari 10.754.822 orang pada tahun 2010 menjadi 13.390.411 orang pada tahun 2011 dan 13.919.258 orang pada tahun 2012. Dari data tersebut menunjukkan bahwa persentase perempuan yang bekerja sebagai buruh/ karyawan/ pegawai di Indonesia terus meningkat dari tahun ke tahun. Persentase tertinggi kenaikan jumlah buruh/ karyawan/ pegawai wanita adalah pada tahun 2011 yaitu sebesar 24,5% sedangkan pada tahun 2012 meningkat sebesar 3,79%. Hal ini mengindikasikan bahwa kesempatan bekerja untuk perempuan terus meningkat, sehingga kaum wanita semakin memiliki kesempatan untuk mengakses pekerjaan. Selain itu, semakin banyak pula perempuan yang bukan angkatan kerja (sekolah dan rumah tangga) masuk ke dalam kelompok angkatan kerja untuk bekerja. Melihat kecenderungan yang seperti ini, diprediksikan jumlah persentase perempuan yang bekerja akan mengalami peningkatan pada masa-masa mendatang.

Menurut Dwi Cahyaningdyah (2009) hal tersebut juga terjadi di negara-negara berkembang, dimana makin banyak wanita menjalankan peran ganda sebagai wanita bekerja dan pengurus rumah tangga. Terjadi juga fenomena yang menarik dimana makin banyak wanita menduduki jabatan-jabatan strategis di perusahaan-perusahaan. Beberapa dorongan yang menyebabkan masuknya

wanita ke dunia kerja diantara adalah faktor ekonomi, misalnya kebutuhan untuk *self supporting*, karena suami yang tidak bekerja, adanya efek inflasi terhadap budget rumah tangga, perubahan pandangan tentang standar hidup yang layak serta adanya peningkatan permintaan tenaga kerja wanita lewat pertumbuhan sektor jasa dan pekerjaan teknis yang biasa dikerjakan wanita.

Adanya gerakan wanita memasuki dunia kerja menyebabkan perubahan baik dalam masyarakat maupun dalam keluarga dan dalam kehidupan individu yang bersangkutan. Secara ekonomis, adanya pasangan suami istri yang bekerja (*two-worker family*) menyebabkan peningkatan kesejahteraan keluarga dan masyarakat. Dengan adanya ekstra pendapatan yang mereka terima, keluarga dapat menghadapi inflasi dan kasus-kasus lain yang menuntut peningkatan daya beli secara substansial. Pendapatan ganda diharapkan dapat mencukupi segala kebutuhan keluarga, termasuk biaya pendidikan anak (Dwi Cahyaningdyah, 2009).

Wanita dijadikan sebagai objek penelitian karena wanita yang bekerja dan berkeluarga dihadapkan pada peran ganda. Tuntutan peran keluarga membuat wanita harus lebih banyak memberikan perhatian kepada anak, suami dan orang tua. Di sisi lain, tuntutan karir, memberikan kesempatan yang luas bagi wanita untuk mengembangkan dirinya pada pekerjaan sehingga menjanjikan perolehan jabatan (posisi) yang lebih baik ataupun pendapatan yang lebih besar. Timbulnya masalah-masalah dalam kedua peran yang harus dijalannya itu bisa memicu tingkat stres kerja para wanita tersebut.

Besarnya stres kerja dan konflik yang dialami karyawan akan

berdampak pada kinerja dan pencapaian karyawan pada pekerjaannya. Banyak perusahaan beranggapan bahwa besarnya gaji atau salary yang diterima karyawan mampu menciptakan kepuasan bagi karyawan. Padahal banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan karyawan tidak semata-mata hanya pada besarnya pendapatan yang diterima. Menurut Luthans (2006) hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja.

Proses pembagian peran wanita dapat menyebabkan ketidakseimbangan peran atau terjadi proses peran satu mencampuri peran yang lain, yang apabila terjadi secara terus-menerus dan dengan intensitas yang kuat dapat menyebabkan konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) (Ruderman et al.; 2002 dalam Kussudyarsana dan Soepatini; 2008).

Wanita sebagai karyawan yang bekerja di bidang industri memiliki tekanan yang cukup tinggi karena harus mampu mencapai target yang ditentukan perusahaan tiap periodenya. Tidak hanya itu karyawan dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi pelanggan sehingga mampu bersaing dengan industri sejenis lainnya. Belum lagi wanita memiliki tanggungjawab yang tinggi pula dalam hal mengurus keperluan rumah tangga. Sehingga dibutuhkan dedikasi yang tinggi bagi wanita untuk dapat membagi waktu dan perhatiannya bagi keluarga maupun bagi pekerjaannya sebagai karyawan. Hal ini memiliki kemungkinan yang cukup tinggi untuk menimbulkan adanya tekanan bagi wanita.

Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh

dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Menurut Robbin (2002) stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Menurut Sari dalam Dwi Septianto, 2010 meneliti tentang pengaruh sumber-sumber stres kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa individual stres berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*). Ketika seseorang mengalami stres kerja dan konflik pekerjaan-keluarga, pemenuhan peran yang satu akan mengganggu pemenuhan peran yang lainnya sehingga akan berdampak terhadap kinerja.

Dari penelitian yang ada, wanita bekerja tetap dituntut untuk menjalankan tanggung jawab mereka sebagai pemelihara rumah tangga. Menurut Vinokur, Pierce dan Buck (1999) dalam Dwi Cahyaningdyah (2009), bagi wanita profesional yang mempunyai status karir yang relatif sama dengan suami mereka ditemukan adanya pola tradisional dalam distribusi tugas pemeliharaan anak dan tanggung jawab keluarga lainnya yang dianggap merugikan karir wanita. Lebih jauh dikatakan wanita mempunyai tanggung jawab yang lebih besar untuk urusan rumah tangga dibanding suami mereka. Sehingga keluarga menjadi domain pusat

yang penting bagi kehidupan wanita dan pekerjaan menjadi domain lain yang tidak kalah penting. Hal ini potensial menimbulkan konflik antara dua peranan yang harus dilakukan dalam kedua domain tersebut. Konflik peranan dalam diri individu dimana tekanan peranan pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan ini disebut dengan *work-family conflict*.

PT. ARA Shoes Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi sepatu khusus wanita yang didirikan pada tahun 1990. PT. ARA Shoes yang berada di Indonesia sebenarnya adalah perusahaan cabang dimana induk perusahaannya berada di Jerman. PT. ARA Shoes Indonesia hanya memproduksi sepatu sesuai dengan permintaan yang diterima oleh perusahaan ARA Shoes Jerman yang kemudian hasilnya akan dikirim kembali ke Jerman lalu dipasarkan disana. Semua produk PT. ARA Shoes Indonesia 100% untuk diekspor. Kenyamanan dan kualitas produk merupakan hal utama yang menjadi perhatian penting bagi perusahaan tersebut. Saat ini PT. ARA Shoes Indonesia memiliki 2157 orang karyawan yang terdiri atas 1982 karyawan wanita dan 175 karyawan pria. Dari jumlah tersebut dapat diketahui bahwa jumlah karyawan wanita pada PT. ARA Shoes Indonesia lebih besar daripada karyawan pria. Artinya peran wanita dalam perusahaan ini sangatlah penting.

Pada bulan Januari tahun 2013, karyawan PT. ARA Shoes Indonesia melakukan aksi mogok kerja yang didominasi oleh karyawan wanita selama tiga hari kerja. Aksi protes ini dilakukan karyawan guna menuntut kenaikan upah sesuai UMK, pengaturan jam kerja dan adanya fasilitas Jamsostek yang menyeluruhdi semua lapisan pekerja (<http://hariansemarangbanget.blogspot.com>).

Dengan adanya masalah tersebut dikhawatirkan dapat memicu munculnya ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja yang kemudian berdampak pada menurunnya kinerja karyawan atas ketidakpuasan dari pihak perusahaan.

Penelitian ini diharapkan mampu memperluas wawasan dan pemahaman bagaimana *manage* stres kerja dan konflik pekerjaan-keluarga serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja yang pada akhirnya akan berdampak pada tingkat kinerja seseorang dalam pekerjaannya.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan – pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul:

**“ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA (*WORK FAMILY CONFLICT*) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING” ( STUDI PADA PT ARA SHOES INDONESIA )**

## **1. 2 Rumusan Masalah**

Wanita diambil sebagai sampel penelitian karena wanita yang bekerja dan berkeluarga mempunyai dua peran yang sama-sama penting. Di satu sisi wanita bekerja harus bisa menyelesaikan tanggungjawab yang diberikan kepada perusahaan guna pencapaian masa depan yang lebih baik namun di sisi lain keluarga juga membutuhkan waktu serta perhatian dalam hal mengurus keperluan rumah tangga. Adanya konflik pekerjaan-keluarga ini sangat berpotensi menimbulkan stres bagi wanita tersebut. Eko Hartanto, 2011 menyatakan bahwa stres berperan merusak kepuasan kerja tergantung seberapa besar tingkat stres. Ketika individu tidak merasakan kepuasan dalam kerja, hal tersebut berpengaruh

terhadap kinerja yang dikontribusikan bagi perusahaan. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Subakti Syaiin (2008) bahwa kepuasan kerja sangatlah diperlukan karena dengan kepuasan kerja mampu meningkatkan produktivitas.

Dari masalah di atas maka dapat diperoleh pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah konflik pekerjaan keluarga mempengaruhi stres kerja karyawan ?
2. Apakah stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ?
3. Apakah konflik pekerjaan-keluarga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ?
4. Apakah stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan ?
5. Apakah konflik pekerjaan-keluarga mempengaruhi kinerja karyawan ?
6. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan ?

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap stres kerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan
5. Untuk menganalisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja karyawan.



6. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
7. Untuk melakukan penguraian korelasi antar variabel dengan melihat pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, pengaruh total dan pengaruh faktor lain

### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

#### **1. Bagi Responden**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat untuk mengatasi stres kerja dan *work family conflict* dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga mampu mencapai kinerja yang lebih baik.

#### **2. Bagi Akademik**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta menjadi referensi bahan penelitian selanjutnya.

#### **3. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan stres kerja dan konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan wanita yang telah berkeluarga.

## **1.4 Sistematika Penulisan**

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan dibagi menjadi lima bab, yang diuraikan sebagai berikut :

### **BAB I      Pendahuluan**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan serta kegunaan penelitian.

### **BAB II     Tinjauan Pustaka**

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori serta telaah pustaka yang berhubungan dengan penelitian, kerangka penelitian, serta hipotesis untuk memberikan jawaban sementara terhadap penelitian ini.

### **BAB III    Metode Penelitian**

Bab ini menjelaskan mengenai variabel penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel yang digunakan, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data yang digunakan.

### **BAB IV    Hasil dan Pembahasan**

Bab ini menguraikan mengenai gambaran umum obyek penelitian, serta analisis dan pembahasannya.

### **BAB V     Penutup**

Berisi mengenai kesimpulan dan saran yang diberikan peneliti setelah melakukan analisis pembahasan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Stres Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja**

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 1997). Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya.

Menurut Luthans (2006), stres didefinisikan sebagai suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis dan atau perilaku pada anggota organisasi. Semua respon yang ditunjukkan kepada stressor, baik respon fisiologis atau psikologis, disebut dengan stres.

Adapun menurut Robbins (2001) stres juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Apabila pengertian stres dikaitkan dengan penelitian ini maka stres itu sendiri adalah suatu kondisi yang mempengaruhi keadaan fisik atau psikis seseorang karena adanya tekanan dari dalam ataupun dari luar diri seseorang yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Sedangkan menurut Beehr dan Newman dalam Luthans (2006) mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Dalam buku “How to avoid Stress before it kills you”, Mathew J. Culligan dan Keith Sedlacek, M.D. dalam Susilo Martoyo (1996), mengatakan sebagai berikut :

“.....stress is not only external and internal, it is also constant. During every minute of every day your body is under stress. This is not always apparent because for most of us stress has taken on the connotation of being something bad. Stress neither good nor bad. ...., once said that the effect of stress is not determined by the stress itself, but by how we view and handle that stress. As human beings we either handle stress properly, or we let its negative effect get the better of us and it becomes distress.”

Berdasarkan pengertian-pengertian stres kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul dari beberapa faktor baik dari dalam pekerjaan maupun dari luar pekerjaan yang mempengaruhi kondisi fisik maupun psikis karyawan dan memberikan dampak terhadap kinerja seseorang.

Stres sebenarnya dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan negatif tergantung dari sudut pandang mana seseorang atau karyawan tersebut dapat mengatasi tiap kondisi yang menekannya untuk dapat dijadikan acuan sebagai tantangan kerja yang akan memberikan hasil yang baik atau sebaliknya. Stres yang dikondisikan sebagai sesuatu yang negatif disebut dengan *distress*, sedangkan stres yang memberikan dampak positif disebut *eustress* (Murtiningrum, 2006).

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stress bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran yang kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak

dapat rileks atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Dalam hal ini stress berperan salah (*dysfunctional*). Di sisi lain stres juga dapat membantu atau bersifat fungsional. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialami oleh karyawan tersebut (Handoko,1997).

#### **2.1.1.2 Sumber-Sumber Stres**

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressors*. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh satu *stressors*, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi *stressors*. Ada dua kategori penyebab stres, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job* (Handoko,1987)

Ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para karyawan (*on-the-job*). Kondisi-kondisi kerja tersebut antara lain :

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi yang jelek
4. Iklim politis yang tidak aman
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggungjawab
7. Kemenduaan peranan (role ambiguity)
8. Frustrasi
9. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
10. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan

### 11. Berbagai bentuk perubahan

Di lain pihak, stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan. Penyebab-penyebab stres “off-the-job” antara lain :

1. Kekhawatiran finansial
2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
3. Masalah-masalah fisik
4. Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian)
5. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
6. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Menurut Robbins (2001) ada tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres yaitu :

#### 1. Faktor Lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap karyawan.

Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stress bagi karyawan yaitu ekonomi, politik dan teknologi. Perubahan yang sangat cepat karena adanya penyesuaian terhadap ketiga hal tersebut membuat seseorang mengalami ancaman terkena stres. Hal ini dapat terjadi, misalnya perubahan teknologi yang begitu cepat. Perubahan yang baru terhadap teknologi akan membuat keahlian seseorang dan pengalamannya tidak terpakai karena hampir semua

pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan dalam waktu yang singkat dengan adanya teknologi yang digunakannya.

## 2. Faktor Organisasi

Di dalam organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres yaitu role demands, interpersonal demands, organizational structure dan organizational leadership.

Pengertian dari masing-masing faktor organisasi tersebut adalah sebagai berikut :

### *a. Role Demands*

Peraturan dan tuntutan dalam pekerjaan yang tidak jelas dalam suatu organisasi akan mempengaruhi peranan seorang karyawan untuk memberikan hasil akhir yang ingin dicapai bersama dalam suatu organisasi tersebut.

### *b. Interpersonal Demands*

Mendefinisikan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya dalam organisasi. Hubungan komunikasi yang tidak jelas antara karyawan satu dengan karyawan lainnya akan dapat menyebabkan komunikasi yang tidak sehat. Sehingga pemenuhan kebutuhan dalam organisasi terutama yang berkaitan dengan kehidupan sosial akan menghambat perkembangan sikap dan pemikiran antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya.

### *c. Organizational Structure*

Mendefinisikan tingkat perbedaan dalam organisasi dimana

keputusan tersebut dibuat dan jika terjadi ketidak jelasan dalam struktur pembuat keputusan atau peraturan maka akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi.

*d. Organizational Leadership*

Berkaitan dengan peran yang akan dilakukan oleh seorang pimpinan dalam suatu organisasi. Karakteristik pemimpin menurut The Michigan group (Robbins, 2001) dibagi dua yaitu karakteristik pemimpin yang lebih mengutamakan atau menekankan pada hubungan yang secara langsung antara pemimpin dengan karyawannya serta karakteristik pemimpin yang hanya mengutamakan atau menekankan pada hal pekerjaan saja. Empat faktor organisasi di atas juga akan menjadi batasan dalam mengukur tingginya tingkat stres. Pengertian dari tingkat stress itu sendiri adalah muncul dari adanya kondisi-kondisi suatu pekerjaan atau masalah yang timbul yang tidak diinginkan oleh individu dalam mencapai suatu kesempatan, batasan-batasan, atau permintaan-permintaan dimana semuanya itu berhubungan dengan keinginannya dan dimana hasilnya diterima sebagai sesuatu yang tidak pasti tapi penting (Robbins, 2001).

### 3. Faktor Individu

Pada dasarnya, faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari keturunan. Hubungan pribadi antara keluarga yang kurang baik akan



menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena akibat tersebut dapat terbawa dalam pekerjaan seseorang. Sedangkan masalah ekonomi tergantung dari bagaimana seseorang tersebut dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarga serta dapat menjalankan keuangan tersebut dengan seperlunya.

Karakteristik pribadi dari keturunan bagi tiap individu yang dapat menimbulkan stress terletak pada watak dasar alami yang dimiliki oleh seseorang tersebut. Sehingga untuk itu, gejala stress yang timbul pada tiap-tiap pekerjaan harus diatur dengan benar dalam kepribadian seseorang.

Ada beberapa faktor penyebab stres menurut Luthans (2006), yaitu :

#### 1. Stressor Ekstraorganisasi

Adalah penyebab stres yang berasal dari luar organisasi. Penyebab stres ini dapat terjadi pada organisasi yang bersifat terbuka, yakni keadaan lingkungan eksternal mempengaruhi organisasi. Misalnya perubahan sosial dan teknologi , globalisasi, keluarga dan lain-lain.

#### 2. Stressor Organisasi

Penyebab stres yang berasal dari organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Penyebab ini lebih memfokuskan pada kebijakan atau peraturan organisasi yang menimbulkan tekanan yang berlebih pada karyawan.

#### 3. Stressor Kelompok

Penyebab stres yang berasal dari kelompok kerja yang setiap hari berinteraksi dengan karyawan. Misalnya rekan kerja atau atasan kerja langsung

dari karyawan.

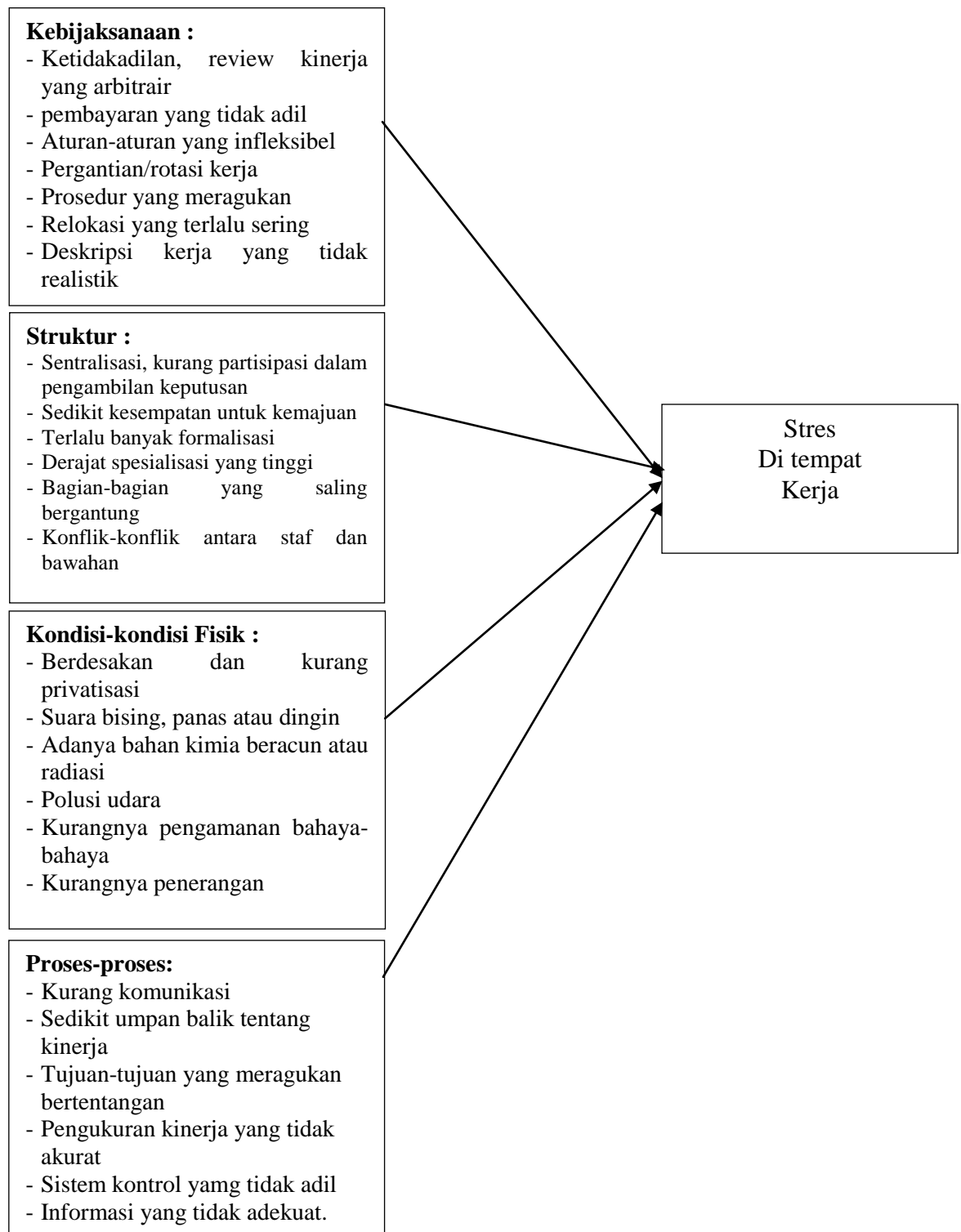
#### 4. Stressor Individual

Penyebab stres yang berasal dari individu yang ada dalam organisasi. Misalnya terjadinya konflik antara seorang karyawan dengan karyawan lain, sehingga menimbulkan tekanan tersendiri ketika karyawan tersebut menjalankan tugas dalam organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian 2003 pada dasarnya berbagai sumber stres dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Sumber stres yang berasal dari pekerjaan pun dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggungjawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antara karyawan dengan pihak lain di dalam dan di luar kelompok kerjanya, perbedaan sistem nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

Situasi lingkungan di luar pekerjaan pun dapat menjadi sumber stres. Berbagai masalah yang dihadapi seseorang, seperti masalah keuangan, perilaku negatif anak-anak, kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis, pindah tempat tinggal, ada anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, penyakit gawat adalah beberapa contoh sumber stres tersebut.

Menurut Makmuri Muchlas (2005) stres atau tekanan organisasi bisa terjadi seperti yang dijelaskan dalam tabel berikut :



### 2.1.1.3 Akibat Stres Kerja

Dari pengertian-pengertian dan sumber-sumber stres kerja yang telah dijelaskan di atas. Adapun dampak atau akibat yang ditimbulkan dengan adanya stres kerja yang dialami oleh karyawan. Stres kerja tersebut akan memberikan reaksi yang berbeda-beda pada setiap orangnya tergantung bagaimana kemampuan orang tersebut mengendalikan diri.

Menurut Susilo Martoyo (1996) ada beberapa reaksi terhadap stres kerja yaitu sebagai berikut :

- a. Murung, sedih seakan-akan tidak ada jalan keluar yang dapat ditembus dalam mengatasi stres.
- b. Tenang (*calm*) dan penuh kewaspadaan dalam mencari jalan keluar yang terbaik yang dapat ditembus.
- c. Dingin, tak peduli dan tak ambil pusing meskipun dirasakan ada suatu stres.
- d. Agresif dan bereaksi cepat dalam upaya mengatasi stres, tanpa ragu-ragu cepat melangkah dalam mencari jalan keluar.

Menurut Cox dalam Mas'ud (2002) konsekuensi yang timbul akibat stres adalah :

- a. Akibat subyektif (*subjective effects*). Kegelisahan, agresi, kelesuan, kebosanan, kemurungan (depresi), kelelahan, kekecewaan (frustasi), kehilangan kesabaran, harga diri yang rendah, kegelisahan dan perasaan terencil.
- b. Akibat perilaku (*behavioral effects*). Mudah terkena kecelakaan, penyalahgunaan obat, peledakan emosi, makan yang berlebihan, tidur

berlebihan, minum atau merokok berlebihan, berperilaku impulsif.

- c. Akibat fisiologis (*physiological effects*). Tingkat kadar gula darah meningkat, denyut jantung atau tekanan darah naik, mulut kering, berkeringat, biji mata membesar, sebentar-sebentar panas dingin.
- d. Akibat keorganisasian (*organizational effects*). Kemangkiran, produktivitas menurun, mengasingkan diri dari teman sekerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya komitmen dan loyalitas terhadap organisasi.

Sedangkan menurut Keith Davis dan John W. Newstrom (1992) ada dua tipe orang yang didasarkan pada reaksi terhadap situasi stres, sebagai berikut :

- a. Orang tipe A. Yaitu mereka yang agresif dan kompetitif, menetapkan standar-standar tinggi dan meletakkan diri mereka di bawah tekanan waktu yang konstan. Mereka bahkan membuat permintaan yang berlebihan pada diri mereka sendiri dalam hal rekreasi dan waktu luang. Mereka sering gagal menyadari bahwa banyak tekanan yang mereka rasakan adalah akibat perbuatan mereka sendiri dan bukan produk dari lingkungan mereka. Karena stres yang konstan yang mereka rasakan, mereka lebih mudah terserang penyakit yang berkaitan dengan stres, misalnya serangan jantung.
- b. Orang tipe B. Yaitu orang yang lebih santai dan bersikap tenang (*easy going*). Mereka menerima situasi-situasi yang ada dan bekerja sesuai dengan situasi tersebut dan bukan melawannya dengan berkompetisi. Orang-orang seperti ini bersikap santai shubungan dengan tekanan waktu, sehingga mereka cenderung kurang mempunyai masalah yang berkaitan dengan stres.

Menurut Keith Davis dan John W. Newstrom (1992) stres dapat

bersifat sementara atau jangka panjang, ringan atau berat, sangat tergantung pada seberapa lama penyebabnya berlangsung, seberapa besar kekuatannya dan seberapa kemampuan karyawan untuk menghadapinya. Jika stres bersifat sementara dan ringan, kebanyakan orang dapat menanganinya atau sekurang-kurangnya dapat mengatasi pengaruhnya dengan cepat.

### **2.1.2 Konflik Pekerjaan-Keluarga ( *Work-Family Conflict* )**

#### **2.1.2.1 Pengertian Konflik Pekerjaan-Keluarga ( *Work-Family Conflict* )**

Konflik peran ganda (*Work family conflict*) adalah salah satu bentuk konflik antar peran yang diakibatkan pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain, kewajiban pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga, permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga yang disebabkan harapan dari dua peran yang berbeda ([www.psychologymania.com](http://www.psychologymania.com), 2012).

Menurut Ching dalam Renny Rantika dan Sunjoyo (2011) Konflik pekerjaan-keluarga adalah bentuk konflik dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

Wanita bekerja dan telah berkeluarga mempunyai dua peranan yang sama penting dimana dalam bekerja wanita dituntut untuk profesional dalam mencapai tujuan perusahaan, sedangkan ketika berada dalam keluarga wanita kembali sebagai kodratnya untuk melayani dan mengurus rumah tangga. Dalam menjalani kedua peran tersebut sekaligus tidak mudah, sehingga dalam pelaksanaannya akan terjadi benturan tanggungjawab antara pekerjaan dengan kehidupan keluarga. Kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang sering kali

bertentangan dapat menyebabkan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga (Bedeian, et, al dalam Rizki Rahmania (2011).

### **2.1.2.2 Bentuk-Bentuk Konflik Pekerjaan-Keluarga**

Menurut Parasuraman dan Summers (2001) dalam Dwi Cahyaningdyah (2009), penelitian-penelitian yang ada saat ini mengidentifikasi 2 tipe dominan *work-family conflict*, yaitu :

#### *1. Time-based conflict*

Konflik yang terjadi ketika waktu yang dituntut dari satu peranan menghalangi terpenuhinya tuntutan dari peranan lain. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu yang digunakan untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Hal ini disebabkan karena waktu merupakan sumber daya yang terbatas.

#### *2. Strain-based conflict*

Konflik yang terjadi ketika beban dari satu peran mempengaruhi kinerja individu dalam melakukan peran yang lain.

Greenhaus dan Beutell dalam Dwi Cahyaningdyah (2009) mengidentifikasi bentuk konflik yang ketiga yaitu *Behavior-based conflict* yaitu konflik yang berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (keluarga atau pekerjaan).

Konflik pekerjaan keluarga terbagi dalam 3 bagian, yaitu :

1. *Job-spouse conflict*: konflik antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan pasangan.

2. *Job-parent conflict*: konflik antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan dari fungsi pemeliharaan anak.
3. *Job-homemaker conflict*: konflik antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan dari tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaan-pekerjaan rumah tangga.

### **2.1.2.3 Sebab-Sebab Konflik Pekerjaan-Keluarga**

Greenhaus dan Beutell dalam Wirakristama (2011) menyatakan bahwa seseorang yang mengalami konflik peran ganda akan merasakan ketegangan dalam bekerja. Konflik peran ini bersifat psikologis, gejala yang terlihat pada individu yang mengalami konflik peran ini adalah frustrasi, rasa bersalah, kegelisahan, kelelahan. Faktor-faktor penyebab konflik peran ganda, diantaranya:

1. Permintaan waktu akan peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain.
2. Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu.
3. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.
4. Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya.

### **2.1.3 Kepuasan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berperan penting dalam mendukung terciptanya



tujuan perusahaan. Kepuasan kerja mampu merangsang semangat dan loyalitas karyawan dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya (Sondang P. Siagian, 2002). Menurut Handoko (1996), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja merupakan sebuah cara untuk mengaktualisasi diri, sehingga akan tercapai sebuah kematangan psikologis pada diri karyawan. Jika kepuasan tidak tercapai, maka dapat terjadi kemungkinan karyawan akan frustrasi (Strauss dan Sayles dalam Handoko, 1996). Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan lain-lain. Hal ini menyebabkan penilaian kepuasan kerja menjadi rumit untuk dinilai puas atau tidak puas karena sejumlah unsur pekerjaan tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain.

Banyaknya pendapat para ahli mengenai kepuasan kerja menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Artinya, kepuasan kerja seorang karyawan tidak dapat dilihat secara keseluruhannya, harus dilihat lebih detail mengenai hal-hal yang lebih spesifik atau poin per poin dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya.

Seseorang yang mengalami ketidakpuasan kerja tidak mempunyai semangat dalam menjalankan pekerjaannya, lebih sering melamun, tidak dapat mengendalikan emosi, cepat lelah dan absensi kehadirannya rendah. Sedangkan individu yang memiliki kepuasan kerja akan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan dan memiliki absensi kehadiran yang tinggi karena selalu bersemangat.

Menurut Wibowo (2007) kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya. Sehingga keberhasilan semua hubungan tersebut dapat berjalan dengan baik bergantung pada bagaimana seorang karyawan bersikap, baik dalam kondisi nyaman maupun tidak nyaman sekalipun.

### **2.1.3.2 Teori Kepuasan Kerja**

Menurut Wibowo (2007) teori mengenai kepuasan kerja terdiri dari dua macam :

#### *1. Two-Factor Theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan (*satisfaction*) dan ketidakpuasan (*dissatisfaction*) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Artinya, kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda.

Pada teori ini kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan

pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, atau disebut dengan *motivators*. Sedangkan ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi sekitar pekerjaan seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain. Karena faktor ini mencegah reaksi negatif maka disebut dengan *hygiene* atau *maintenance factors*.

## 2. Value Theory

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak seseorang menerima hasil, maka akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas. Value theory memfokuskan pada hasil manapun yang menilai seseorang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kepuasan dalam teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang.

Teori ini mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan memberikannya.

### 2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinichi (2001, dalam Wibowo 2007) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasn kerja, antara lain :

#### a. *Need Fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan

karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil pemenuhan harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang tidak akan puas. Sebaliknya seseorang akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

c. *Value Attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan dari pencapaian nilai ini adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. *Equity* (keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

e. *Dispositional / genetic component* (komponen genetik)

Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Misalnya, rekan kerja tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan karyawan lainnya kelihatan tidak puas.

Sedangkan Robbins (2007) menyatakan bahwa terdapat beberapa variabel yang menentukan kepuasan kerja, antara lain :

1. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam batas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan.

2. Ganjaran yang pantas

Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan pengharapan mereka.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik.

4. Rekan sekerja yang mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar kepuasan kerja yang meningkat.

5. Kesesuaian kepribadian dan pekerjaan

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seseorang akan menghasilkan seseorang individu yang lebih terpuaskan.

## **2.1.4 Kinerja Karyawan**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan itu, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan (Wibowo, 2007). Kinerja merupakan suatu prestasi kerja yang tidak terlepas dari proses pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Simamora (1997) kinerja mengacu kepada tingkat pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja (*performance*) sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2001) kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Basri dan Rivai, 2005). Menurut Masrukhin dan Waridin dalam Al Septiana (2010), kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja menurut Timpe (1993) dalam jurnal-sdm.blogspot.com (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Kinerja baik dipengaruhi oleh dua faktor :

a. Internal (pribadi) :

- Kemampuan tinggi
- Kerja keras

b. Eksternal (lingkungan)

- Pekerjaan mudah
- Nasib baik
- Bantuan dari rekan-rekan
- Pemimpin yang baik

2. Kinerja jelek dipengaruhi dua faktor :

a. Internal (pribadi) :

- Kemampuan rendah
- Upaya sedikit

b. Eksternal (lingkungan) :

- Pekerjaan sulit
- Nasib buruk
- Rekan - rekan kerja tidak produktif
- Pemimpin yang tidak simpatik

Keith Davis dialih bahasakan oleh Anwar Prabu (2007) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

#### 1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *Reality (knowledge+skill)* artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

#### 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun untuk mengukur kinerja menurut Gomes dalam Rachmawati (2009) adalah sebagai berikut :

1. *Quantity of work* : Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work* : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.



3. *Job Knowledge* : Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness* : Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation* : Kesiediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability* : Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
7. *Initiative* : Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
8. *Personal Qualities* : Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

Berdasarkan pernyataan menurut Timpe (1993) dalam jurnal-  
sdm.blogspot.com cara - cara untuk meningkatkan kinerja, antara lain :

1. Diagnosis

Suatu diagnosis yang berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Teknik - teknik nya : refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar - komentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi, mengevaluasi

kembali dasar - dasar keputusan masa lalu, dan mencatat atau menyimpan catatan harian kerja yang dapat membantu memperluas pencarian manajer penyebab - penyebab kinerja.

## 2. Pelatihan

Setelah gaya atribusional dikenali dan dipahami, pelatihan dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini digunakan dengan tepat.

## 3. Tindakan

Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya. Analisa atribusi kausal harus dilakukan secara rutin sebagai bagian dari tahap - tahap penilaian kinerja formal.

## **2.2 Keterkaitan Antar Variabel**

### **2.2.1 Keterkaitan Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Stres Kerja**

Menurut Afina Murtiningrum (2005) terdapat hubungan yang positif antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap stres kerja. Semakin besarnya konflik pekerjaan-keluarga yang dialami seseorang maka akan semakin meningkatkan stres bagi seseorang tersebut. Konflik antar peran terjadi ketika pelaksanaan salah satu peran menyulitkan peran yang lain. Tekanan untuk menyeimbangkan dua peran tersebut dapat menyebabkan timbulnya stres.

Konflik pekerjaan-keluarga merupakan salah satu bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari pekerjaan mengganggu pelaksanaan peran keluarga. Kemudian menurut Judge et al dalam Azazah Indriyani (2009) menyatakan bahwa konflik pekerjaan rumah tangga mengarah pada stres kerja karena ketika urusan

pekerjaan mencampuri kehidupan keluarga, tekanan sering kali terjadi pada individu untuk mengurangi waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan dan menyediakan lebih banyak waktu untuk keluarga.

### **2.2.2 Keterkaitan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Hal ini berarti stres berperan merusak kepuasan kerja (Eko Hartanto, 2011). Wibowo (2009) juga menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif kuat antara perasaan stres dengan kepuasan kerja.

M. Faqihudin dan Gunistiyo (2009) berpendapat bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang rendah akan mempengaruhi pada tercapainya kepuasan kerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan mampu menimbulkan tekanan bagi karyawan sehingga dibutuhkan jam kerja yang jelas sebagai pendelegasian pekerjaan bagi karyawan sesuai dengan proporsinya. Konflik yang terjadi dalam perusahaan juga dibutuhkan perhatian khusus, karena memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Leila dalam Hafni Anitawidanti (2010) stres dan kepuasan kerja mempunyai hubungan timbal balik. Kepuasan kerja dapat meningkatkan daya tahan individu terhadap stres dan dampak-dampak stres dan sebaliknya, stres yang dihayati oleh individu dapat menjadi sumber ketidakpuasan.

### **2.2.3 Keterkaitan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja**

Penelitian yang dilakukan oleh Triana N.E.D Soeharto (2010)

menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja. Dimana semakin besar konflik pekerjaan-keluarga yang dialami maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Keterbatasan waktu yang dimiliki oleh seseorang, yaitu waktu yang dipergunakan untuk pekerjaan seringkali berakibat terbatasnya waktu untuk keluarga, ketegangan dalam suatu peran yang akhirnya mempengaruhi kinerja peran yang lain sehingga dibutuhkan penyeimbangan peran dalam pekerjaan dan keluarga untuk mencapai suatu kepuasan.

*Work family conflict* dihubungkan dengan penurunan kepuasan kerja, penyesuaian kehidupan keluarga yang rendah, penurunan kepuasan dalam karir dan keluarga dan meningkatnya tekanan hidup.

#### **2.2.4 Keterkaitan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Nenny Ika Putri (2010) Stres kerja dapat menimbulkan dampak buruk bagi yang bersangkutan dan bagi organisasi. Individu yang tidak dapat menanggulangi stres kerja, cenderung menjadi tidak produktif, malas-malasan, bekerja dengan tidak efektif dan tidak efisien.

Adanya tekanan yang kuat untuk dapat berperan dengan baik sebagai anggota keluarga serta adanya tanggungjawab serta komitmen untuk terus bekerja di perusahaan membuat wanita harus berupaya lebih keras untuk menyeimbangkan peran baik sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai pekerja yang memiliki kinerja yang baik bahkan memiliki prestasi dalam bekerja (Habibullah Jimad, 2010). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami karyawan dapat memberikan dampak positif maupun negatif tergantung

bagaimana individu tersebut menyikapinya.

Menurut Zainur Rozikin (2006) dampak negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah kinerja karyawan menurun secara mencolok. Kondisi ini terjadi karena karyawan akan lebih banyak menggunakan tenaganya untuk melawan stres daripada untuk melakukan tugas atau pekerjaannya. Menurut Handoko (2001) stres yang terlalu besar akan menurunkan prestasi (kinerja) karyawan, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

#### **2.2.5 Keterkaitan Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Family Conflict*) Terhadap Kinerja Karyawan**

Christine,dkk (2010) menyatakan bahwa dalam kehidupan kerja sering terjadi konflik pekerjaan, seperti pekerjaan yang beresiko, peralatan kerja yang tidak memadai, berbagai tuntutan kerja dari atasan atau rekan, dan lain sebagainya. Di sisi lain wanita yang telah berkeluarga dihadapkan pada konflik keluarga, salah satunya dalam mengurus semua keperluan keluarga. Sulitnya menyeimbangkan urusan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga, dimana urusan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga dan atau urusan keluarga mengganggu urusan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja.

*Work family conflict* mempengaruhi kinerja. Beberapa pegawai tidak menunjukkan kinerja yang maksimal sesuai potensi mereka karena adanya *work family conflict*. Hal ini ditunjukkan dengan adanya tingkat absensi yang tinggi dan tidak adanya komitmen dan motivasi dalam diri karyawan yang secara langsung

berpengaruh pada tingkat produksi dan kualitas yang merupakan hal krusial bagi perusahaan dalam usaha untuk tetap *survive*.

#### **2.5.6 Keterkaitan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Subakti Syaiin (2008) kepuasan kerja sangatlah diperlukan karena dengan adanya kepuasan kerja mampu meningkatkan produktivitas. Adanya ketidakpuasan pada para karyawan dalam bekerja akan membawa akibat-akibat yang kurang menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja.

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai keuntungan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi (Eko Hartanto, 2011). Menurut Suwardi (2011) Adanya ketidakpuasan pegawai dalam pekerjaannya seperti sistem imbalan yang tidak adil, perlakuan yang tidak sama baik dalam *reward* maupun *punishment*, dan kurangnya pemberian intensif atau penghargaan dapat menurunkan kinerja pegawai tersebut. Sehingga penciptaan rasa puas terhadap pekerjaan sangatlah penting guna menunjang kinerja karyawan untuk mencapai tujuan dan target perusahaan.

Dari uraian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu umpan balik dari perasaan individu terhadap pekerjaannya. Ketika tingkat kepuasan karyawan tinggi maka ia akan memberikan kontribusi terbaiknya bagi kemajuan perusahaan dan meningkatkan kinerjanya.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sesuai dengan topik penelitian penulis, antara lain sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian-Penelitian Terdahulu**

No.	Judul Penelitian / Peneliti	Alat Analisis	Hasil Analisis
1.	Richardus Chandra.2011.Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT Nyonya Meneer Semarang Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening.	Path Analysis	Koefisien determinasi sebesar 63,1% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengaruh langsung maupun tidak langsung dari konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stres kerja, sedangkan 36,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian tersebut.
2.	Mariskha Z.2011.Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Surat Kabar Harian Di Kota Palembang.	Regresi Berganda	Secara parsial stres kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan surat kabar lokal kota Palembang namun secara simultan berpengaruh signifikan, akan tetapi pengaruhnya lemah.
3.	Aminah Ahmad.2008. Direct and Indirect Effects of Work-Family Conflict on Job Performance	Path Analysis	1. Konflik pekerjaan-keluarga memiliki efek langsung dan tidak langsung terhadap prestasi kerja. 2. Konflik pekerjaan-keluarga cenderung meningkatkan kelelahan emosional

			<p>karyawan yang akan menurunkan kinerja.</p> <p>3. Konflik pekerjaan-keluarga mengurangi kepuasan kerja yang akhirnya akan menurunkan kinerja.</p> <p>4. Konflik pekerjaan-keluarga mengarah pada kelelahan emosional yang akan mengurangi kepuasan kerja dan akibatnya akan menurunkan kinerja.</p>
4.	Cecilia Engko. 2008. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> sebagai Variabel Intervening.	Path Analysis	<p>Terdapat pengaruh positif dari kepuasan kerja dengan <i>self esteem</i>, kepuasan kerja dengan <i>self efficacy</i>, kepuasan kerja dengan kinerja pekerjaan, <i>self esteem</i> terhadap <i>self efficacy</i> dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja pekerjaan.</p>
5.	Pratama Juli Hartini. 2009. Hubungan Konflik-Pekerjaan Keluarga dan Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Ritel di Jakarta	Regresi Berganda	<p>Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja pada karyawan ritel. Tingkat konflik kerja-keluarga tergolong rendah, sedangkan tingkat kepuasan kerja partisipan tergolong tinggi. <i>Work interfering with family</i> merupakan penyumbang terbesar dibandingkan dengan <i>family interfering with work</i> dalam hal penurunan kepuasan</p>

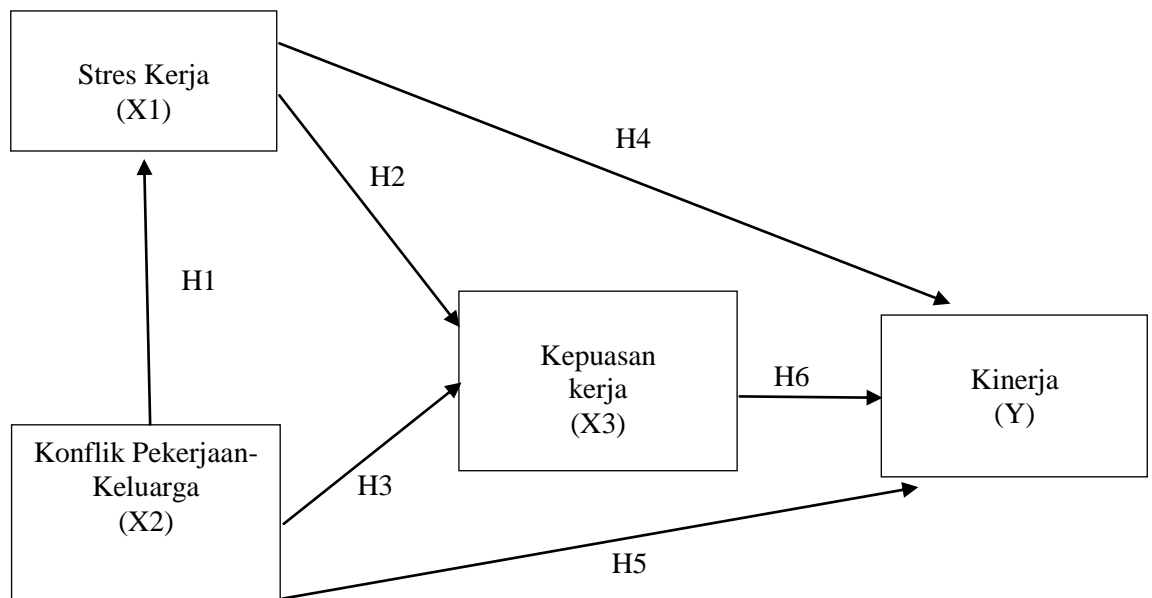


			kerja.
--	--	--	--------

## 2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan hasil tinjauan pustaka mengenai pengaruh kinerja dan kepuasan kerja yang disebabkan adanya stres kerja dan konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*), maka dikembangkan kerangka pemikiran teoritis yang mendasari penelitian ini, sebagai berikut :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran Teoritis**



**Sumber :** Jawahar Rani, Muzhumathi (2012), Peni Tunjungsari (2011), Aminah Ahmad (2008).

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

H<sub>1</sub> = Konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) berpengaruh terhadap stres kerja.

H<sub>2</sub> = Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H<sub>3</sub> = Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H<sub>4</sub> = Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H<sub>5</sub> = Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H<sub>6</sub> = Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

##### **3.1.1 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2004). Variabel digunakan untuk memudahkan suatu penelitian sehingga bermuara pada suatu tujuan yang jelas. Perlakuan terhadap variabel penelitian akan bergantung pada model yang dikembangkan untuk memecahkan masalah penelitian yang diajukan (Ferdinand, 2006). Berdasarkan dari telaah pustaka dan rumusan hipotesis, maka variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Variabel Eksogen ( *Exogenous* )**

Variabel eksogen adalah semua variabel yang tidak ada penyebab-penyebab eksplisitnya atau dalam diagram tidak ada anak panah yang menuju ke arahnya, selain pada bagian kesalahan pengukuran. Variabel ini berfungsi sebagai variabel bebas/ penyebab ( Sarwono, 2012). Dalam penelitian ini konflik pekerjaan-keluarga merupakan variabel eksogen.

##### **2. Variabel Endogen ( *Endogenous* )**

Variabel endogen ialah variabel yang mempunyai anak-anak panah menuju kearah variabel tersebut. Variabel yang termasuk didalamnya adalah mencakup semua variabel perantara dan tergantung. Variabel perantara endogen mempunyai anak panah yang menuju ke arahnya dan dari arah variabel tersebut dalam suatu

model diagram jalur. Sedangkan variabel tergantung hanya mempunyai anak panah yang menuju kearahnya. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah variabel stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

### 3.1.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberikan arti untuk menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Sugiyono, 2004). Definisi operasional variabel berguna untuk memahami secara lebih dalam mengenai variabel di dalam sebuah penelitian. Definisi operasional variabel pada penelitian ini ialah sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Instrumen	Sumber
Stres Kerja (Luthans, 2006)	Suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis dan atau perilaku pada anggota organisasi. Semua respon yang ditujukan kepada stressor, baik respon fisiologis atau psikologis, disebut dengan stres.	- Stressor Ekstraorganisasi	1. Kenyamanan dalam bekerja 2. Kurangnya peralatan yang mendukung pekerjaan	Luthans (2006)
		- Stressor Organisasi	3. Tuntutan Pekerjaan yang tidak sesuai kemampuan 4. Ketidakjelasan instruksi	

			yang diberikan atasan	
		- Stressor Kelompok	5. Hubungan kerjasama dengan rekan sekantor	
		- Stressor Individual	6. Pekerjaan yang membosankan 7. Kurangnya waktu istirahat 8. Tugas yang lebih menantang	
Konflik Pekerjaan-Keluarga (Ching dalam Renny Rantika dan Sunjoyo, 2011)	Bentuk konflik dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.	- <i>Time Based Conflict</i>	9. Kurangnya waktu bersama keluarga 10. Waktu libur untuk menyelesaikan pekerjaan 12. Tidak ada waktu bermasyarakat	Greenhaus & Beutell dalam Dwi Cahyaningdyah (2009)
		- <i>Strain Based Conflict</i>	13. Masalah keluarga mengganggu produktivitas 14. Masalah keluarga menyita waktu kerja	
		- <i>Behavior</i>	15. Tuntutan	

		<i>Based Conflict.</i>	pekerjaan 16. Keluhan Keluarga 17. Mudah lelah 18. Dukungan keluarga	
Kepuasan Kerja (Sondang P. Siagian, 2002)	Suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya	- Gaji	19. Kesesuaian gaji 20. Tunjangan yang diterima	Celluci et. al dalam Mas'ud (2004)
		- Promosi	21. Promosi pekerjaan 22. Tingkat kemajuan pekerjaan	
		- Rekan sekerja	23. Kenyamanan dengan rekan kerja 24. Kerjasama yang baik	
		- Penyelia	25. Dukungan dari Atasan 26. Motivasi dari Atasan 27. Rasa menghargai	
		- Pekerjaan itu sendiri	28. Rasa suka terhadap pekerjaan 29. Rasa puas terhadap pekerjaan 30. Pekerjaan yang tepat	

Kinerja Karyawan (Hasibuan, 2001)	Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.	- Kuantitas	31. Kuantitas kerja	Tsui, Anne S., Jone L., Pearce dan Lyman W. Porter dalam Mas'ud (2004)
		- Kualitas	32. Kualitas kerja	
		- Efisiensi	33. Menyelesaikan tugas tepat waktu	
		- Standar pegawai	34. Pencapaian standar kerja	
		- Pengetahuan	35. kesesuaian pengetahuan dengan pekerjaan	
		- Ketepatan Kerja	36. Ketelitian dalam bekerja	

### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan seluruh elemen atau objek yang diteliti (J.Supranto 2009). Menurut Sugiyono (2004) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita yang bekerja di PT. ARA Shoes Indonesia. Alasan karyawan wanita dijadikan populasi karena wanita-wanita tersebut pada umumnya akan mengalami tingkat stres yang sangat tinggi dimana mereka harus menyisihkan waktu bersama keluarga untuk memenuhi keinginan dan tuntutan pekerjaannya. Hal itu memicu

timbulnya stres kerja yang tinggi dan menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga. Stres dan konflik peran ganda yang dialami wanita tersebut akan berdampak pada kepuasan kerja sehingga mempengaruhi kinerja yang diberikan pada pekerjaan dan perusahaannya. Adapun karakteristik populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah :

1. Karyawan wanita yang bekerja di PT. ARA Shoes Indonesia.
2. Karyawan wanita yang telah berkeluarga atau menikah atau pernah menikah baik yang sudah memiliki anak ataupun belum memiliki anak. Hal ini untuk melihat pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan wanita.
3. Telah bekerja selama minimal 5 tahun. Karyawan wanita yang telah bekerja minimal 5 tahun diharapkan telah memahami hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan telah beradaptasi dengan kebijakan atau peraturan yang telah ditetapkan perusahaan sehingga dapat diukur pengaruh stres kerja.

Berdasarkan kriteria-kriteria populasi tersebut sebanyak 1.041 orang karyawan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan untuk penelitian.

Sampel merupakan subset dari populasi (Ferdinand, 2006). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*, dimana dalam penelitian ini teknik penentuan sampel berdasarkan atas kriteria yang ditentukan oleh peneliti dimana sampel yang dipilih dengan menggunakan pertimbangan tertentu sesuai dengan



tujuan dan masalah penelitian yang dikembangkan (Ferdinand, 2006). Teknik pengumpulan data penelitian melalui penyebaran kuesioner.

Menurut Sarwono (2012) ukuran sampel dalam model sederhana, dalam hal ini path analysis dapat menggunakan sampel kecil yang minimal sebesar 100. Dalam hal ini akademisi mengambil 120 responden untuk dijadikan sampel. Namun data yang dapat diolah hanya terkumpul 119 buah. Dimana masing-masing sampel diambil dari seluruh karyawan bagian staff dan produksi, dimana setiap bagian diambil secara acak untuk dijadikan sampel. Jumlah karyawan bagian staff yang telah berkeluarga sebesar 33 orang, dalam hal ini semua karyawan bagian staff diambil seluruhnya untuk dijadikan sampel. Sedangkan karyawan bagian produksi yang telah berkeluarga sebesar 1.008 orang yang kemudian sebesar 86 orang diambil untuk dijadikan sampel. Adapun sub bagian produksi pada PT. ARA Shoes Indonesia yaitu bagian *cutting*, *sewing*, *assembling* dan gudang. Jumlah karyawan bagian *cutting* sebesar 305 orang, *sewing* 322 orang, *assembling* 327 orang dan gudang 54 orang.

Penarikan sampel untuk sub bagian produksi :

- |               |                      |            |
|---------------|----------------------|------------|
| 1. Cutting    | $305/1008 \times 86$ | = 26 orang |
| 2. Sewing     | $322/1008 \times 86$ | = 27 orang |
| 3. Assembling | $327/1008 \times 86$ | = 27 orang |
| 4. Gudang     | $54/1008 \times 86$  | = 4 orang  |

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang dipakai untuk penelitian ini meliputi :

#### **1. Data Primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari obyek dalam penelitian. Wanita yang telah berkeluarga dan bekerja sebagai karyawan PT ARA Shoes Indonesia merupakan responden bagi penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden tersebut. Bentuk data berupa kuesioner berisi indikator pernyataan menggunakan skala likert dengan interval 1 sampai 7.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang tidak didapat secara langsung dari responden atau melalui media perantara. Data sekunder didapatkan dari arsip atau data-data yang dimiliki oleh pihak instansi atau organisasi terkait, studi pustaka, penelitian terdahulu, literature, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### **1. Kuesioner**

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner merupakan satu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

## 2. Studi Pustaka

Metode pencarian informasi dari buku-buku atau literature dan sumber-sumber lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

## 3. Wawancara

Pencarian informasi secara langsung dengan responden melalui pertanyaan-pertanyaan verbal untuk memperoleh informasi yang berguna bagi penelitian. Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan secara lisan kepada responden (Mas'ud, 2004).

### 3.5 Metode Analisis Data

Analisis data penelitian merupakan bagian dari proses pengujian data setelah tahap pemilihan dan pengumpulan data. Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Pengolahan penelitian ini menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 16, yakni metode *Path Analysis* (analisis jalur). Adapun tahap analisis yang dilakukan sebagai berikut:

#### 1. Pengeditan (editing)

Pengeditan adalah proses yang bertujuan agar data yang dikumpulkan dapat memberikan kejelasan. Mudah dibaca, konsisten, dan lengkap.

#### 2. Pemberian kode (coding)

Pemberian kode merupakan suatu cara untuk memberikan kode tertentu terhadap berbagai macam jawaban kuesioner untuk dikelompokkan pada kategori yang sama.

### 3. Pemberian Skor (Scoring)

Setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2004). Skala likert dalam penelitian ini menggunakan skala likert 1-7 yaitu:

- Sangat Tidak Setuju : diberi skor 1
- Tidak Setuju : diberi skor 2
- Sedikit Tidak Setuju : diberi skor 3
- Netral : diberi skor 4
- Sedikit Setuju : diberi skor 5
- Setuju : diberi skor 6
- Sangat Setuju : diberi skor 7

### 4. Tabulating

Mengelompokkan data atas jawaban dengan benar dan teliti, kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai berwujud dalam bentuk yang berguna. Berdasarkan hasil tersebut kemudian data dibuat dalam bentuk tabel agar mampu mendapatkan hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel yang ada. Kemudian data tersebut diolah dengan beberapa tahapan analisis data.

### 3.5.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS dengan melihat pada kolom *Corrected Item- Total Correlation*. Jika nilai *corrected item-total correlation* lebih besar daripada *t* tabel, maka dinyatakan valid.

Sedangkan uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0.60$  (Nunnally, 1967 dalam Ghozali, 2006). Menurut Ghozali (2006) pengukuran reliabel dapat dilakukan dengan dua cara :

- *Repeated Measure* atau pengukuran ulang

Disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.

- *One shoot* atau pengukuran sekali saja

Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

Dalam penelitian ini menggunakan *one shoot* atau pengukuran sekali saja untuk efisiensi waktu penyelesaian penelitian.

### **3.5.2 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.5.2.1 Uji Multikolonieritas**

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel independen ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk menguji multicollinearity adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena  $VIF = 1/tolerance$ . Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai  $tolerance < 0.10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$  (Ghozali, 2005).

#### **3.5.2.2 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2006). Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada

atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu dengan ZPRED dengan residualnya SRESID dengan dasar analisis (Ghozali, 2006) :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **3.5.2.3 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan kurva histogram, dimana apabila data berdistribusi normal akan membentuk kurva bel. Kesimpulannya adalah bahwa model regresi yang dibuat sudah memenuhi semua persyaratan yang diharuskan sehingga model regresi dalam path analysis sudah layak atau benar.

## **3.5.3 Analisis Regresi**

### **3.5.3.1 Uji Statistik F**

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2006). Kriteria dalam pengambilan

keputusan di dalam uji F ini adalah :

- $\alpha_{hitung} > \alpha (0,05)$ , maka  $H_a$  ditolak, berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- $\alpha_{hitung} < \alpha (0,05)$ , maka  $H_a$  diterima, berarti ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

### 3.5.3.2 Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Ada 2 cara melakukan uji t adalah sebagai berikut :

a. *Quick look* : bila jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka  $H_0$  yang menyatakan  $\beta_i = 0$  dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

b. Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

Selain dua cara diatas, dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi yaitu :



1. Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 3.5.3.3 Uji $R^2$ (Koefisien Determinasi) dan $R^2_m$ (Koefisien Determinasi Total)

$R^2$  mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Pada penelitian ini pengukuran  $R^2$  menggunakan pengukuran koefisien determinasi total. Hal ini dikarenakan Kerangka Pemikiran Teoritis (KPT) dalam penelitian ini menggunakan path analysis. Pengujian nilai koefisien determinasi total keragaman data dapat diukur dengan menggunakan rumus :

$$R^2_m = 1 - P^2_{e_1}P^2_{e_2}P^2_{e_3}$$

Interpretasi hasil ini akan menunjukkan seberapa besar sebuah model mampu menjelaskan informasi yang terkandung di dalam data. Apabila hasil penilaian determinasi total menunjukkan angka yang tinggi berarti menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dari model yang telah dibuat, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain (yang belum terdapat di dalam model).

### 3.5.4 Persamaan Regresi

Dalam penelitian ini persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut : (Ghozali, 2006)

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

dimana :

Y : Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen

X1 : Stres Kerja sebagai variabel independen

X2 : Konflik Pekerjaan-Keluarga sebagai variabel independen

X3 : Kepuasan Kerja sebagai variabel perantara

b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub>,b<sub>3</sub> : Koefisien garis regresi

e : *Residuals/error*

### 3.5.5 Analisis Jalur (Path Analysis)

#### 3.5.5.1 Pengertian Path Analysis

Path Analysis merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang inheren antar variabel yang disusun berdasarkan urutan temporer dengan menggunakan koefisien jalur sebagai besaran nilai dalam menentukan besarnya pengaruh variabel independen exogenous terhadap variabel dependen endogenous (Sarwono, 2012). Path Analysis dapat dikatakan sebagai kepanjangan dari analisis regresi berganda. Path analysis dapat melakukan penguraian korelasi antar variabel dengan melihat pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, pengaruh total dan pengaruh faktor lain yang tidak dapat dilakukan oleh regresi.

Pengaruh langsung (*Direct Effect*) dapat dilihat dari koefisien jalur dari satu variabel eksogen ke variabel endogen. Pengaruh tidak langsung (*Indirect effect*) merupakan urutan jalur melalui satu atau lebih variabel perantara. Untuk mendapatkan nilainya dilakukan dengan cara mengkalikan koefisien jalur dari variabel eksogen ke perantara dengan koefisien jalur dari variabel perantara tersebut ke variabel endogen.

*Total Effect* atau pengaruh total adalah urutan jalur melalui satu variabel eksogen ke variabel perantara ditambah dari variabel perantara tersebut ke variabel endogen. Untuk mendapatkan nilainya dilakukan dengan cara menambah koefisien jalur dari variabel eksogen ke perantara dengan koefisien jalur dari variabel perantara tersebut ke variabel endogen. Sedangkan pengaruh faktor lain (*error*) ialah pengaruh dari variabel-variabel lain diluar model jalur yang dikaji. Nilai didapatkan dengan rumus:  $e = 1 - R^2$

### **3.5.5.2 Tujuan Menggunakan Path Analysis**

Tujuan menggunakan path analysis diantaranya adalah untuk :

1. Mencari besarnya pengaruh variabel-variabel eksogen terhadap variabel endogen secara gabungan maupun secara parsial.
2. Menguji kecocokan model didasarkan data riset dengan teori yang ada.
3. Melakukan penguraian korelasi antar variabel dengan melihat pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, pengaruh total dan pengaruh faktor lain.

### **3.5.5.3 Keuntungan dan Kelemahan Path Analysis**

Keuntungan menggunakan path analysis, diantaranya :

1. Kemampuan menguji model keseluruhan dan parameter-parameter individual.
2. Kemampuan permodelan beberapa variabel mediator/ perantara.
3. Kemampuan mengestimasi dengan menggunakan persamaan yang dapat melihat semua kemungkinan hubungan sebab akibat pada semua variabel dalam model.
4. Kemampuan melakukan dekomposisi korelasi menjadi hubungan yang bersifat sebab akibat (*causal relation*), seperti pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan bukan sebab akibat (*non-causal association*), seperti komponen semu (*spurious*).

Kelemahan menggunakan path analysis, diantaranya :

1. Tidak dapat mengurangi dampak kesalahan pengukuran.
2. Path analysis hanya mempunyai variabel-variabel yang dapat diobservasi secara langsung.
3. Path analysis tidak mempunyai indikator-indikator suatu variabel laten.
4. Karena path analysis merupakan perpanjangan regresi linear berganda maka semua asumsi dalam rumus harus diikuti.
5. Sebab-akibat dalam model hanya bersifat searah (*one direction*), tidak boleh bersifat timbal balik (*reciprocal*).

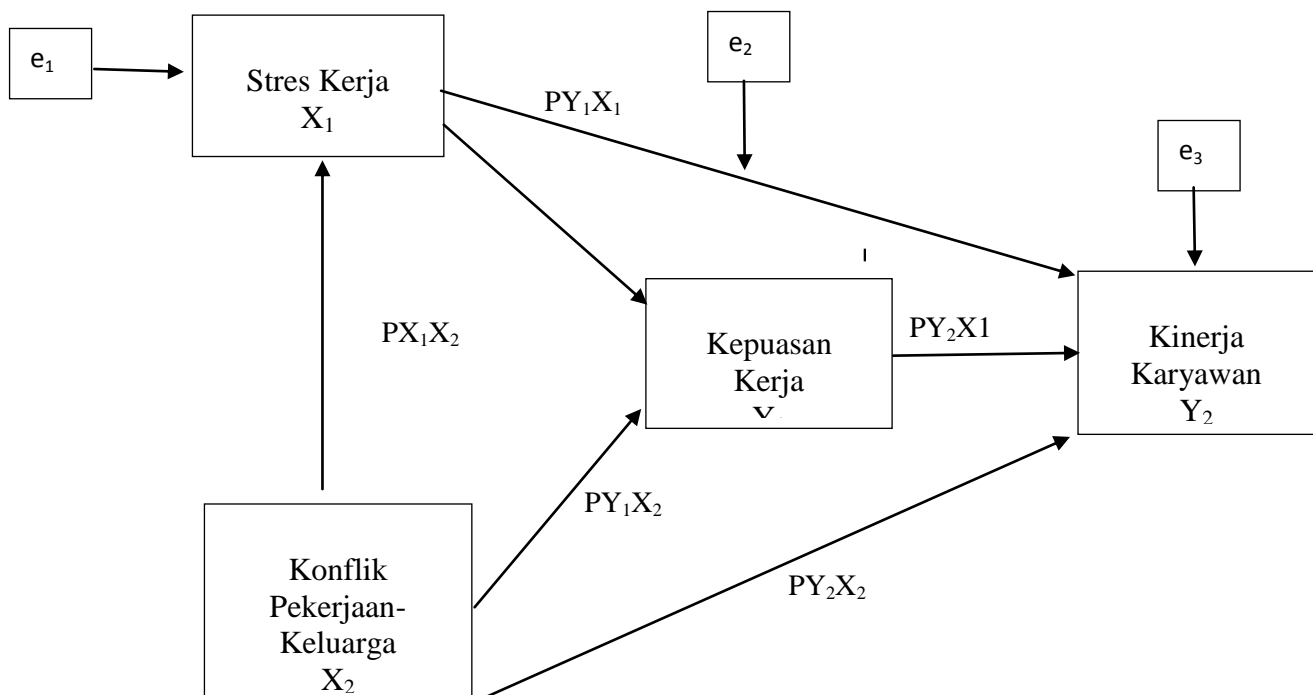
#### **3.5.5.4 Asumsi-Asumsi dalam Melakukan Analisis Menggunakan Path Analysis**

Dalam menggunakan path analysis sebaiknya harus memenuhi asumsi-asumsi yang ada. Dalam konteks path analysis sebagai perpanjangan dari regresi

linear berganda, maka asumsi-asumsi dalam regresi linear harus dapat dipenuhi jika menggunakan path analysis. Asumsi-asumsi yang harus diikuti, meliputi :

1. Model regresi harus layak. Kelayakan ini diketahui jika angka signifikansi pada ANOVA sebesar  $< 0.05$
2. Predictor yang digunakan sebagai variabel bebas harus layak. Kelayakan ini diketahui jika angka Standard Error of Estimate  $<$  Standard Deviaton
3. Koefisien regresi harus signifikan. Pengujian dilakukan dengan Uji t. Koefisien regresi signifikan jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  (nilai kritis)
4. Tidak boleh terjadi multikolonieritas, artinya tidak boleh terjadi korelasi yang sangat tinggi antar variabel bebas.
5. Tidak terjadi otokorelasi. Terjadi otokorelasi jika angka Dubin Watson sebesar  $< 1$  dan  $> 3$

**Gambar 3.1**  
**Diagram Path Analysis**



Dimana :

$X_1$  sebagai variabel dependen endogen stres kerja.

$X_2$  sebagai variabel independen eksogen konflik pekerjaan-keluarga.

$Y_1$  sebagai variabel endogen perantara kepuasan kerja.

$Y_2$  sebagai variabel endogen kinerja karyawan.

Dari model di atas persamaan strukturalnya sebagai berikut :

$$X_1 = PX_1X_2 + e_1 \quad (\text{Sebagai persamaan sub struktur 1})$$

$$Y_1 = PY_1X_1 + PY_1X_2 + e_2 \quad (\text{Sebagai persamaan sub struktur 2})$$

$$Y_2 = PY_2X_1 + PY_2X_2 + PY_2Y_1 + e_3 \quad (\text{Sebagai persamaan sub struktur 3})$$